كيف تقيمين دورات تدريبية ناجحة

في المنتديات ؟؟

سند بن علي بن أحمد البيضاني

((**محب الاستخارة**))

sanad_albedani @yahoo.co.uk

توقيع محب الاستخارة

((اللهم هذه غاية قدرتي فأرني قدرتك واجعل أفئدة المسلمين تهوي إليها وأرني ثوابها في الدنيا والآخرة .. اللهم آمين، اللهم آمين، اللهم آمين)) .



التوطئة :

الدورات التدريبية تقدم مهارات ومعارف جديدة للمتدرب تعمل على تطوير ذاته والارتقاء بها ، وصارت الدورات علما وفنا بذاته ، ومع تطور التقنية انتقلـــت الــــدورات إلى عـــالم الشـــبكة العنكبوتية ،وما يهمنـــــــــــــــا هنا ،الدورات الدعوية ؛ لأنها من أنبــل الأعمــال .ليـــوم لا يـــــــــــــــــنفع مـــــال ولا بنون ، إلا من أتى الله بقلب سليم .

فبعض الأخوات قد يكون عندها إلماما بالمادة العلمية ؛ ولكن تنقصها الخــبرة في كيفيــة إقامــة الدورات بطريقة متقنة ، فيمعنها ذلك من إفادة أخواتها ، ويفوتها الأجر العظيم ، فشكر النعمة بذلها ونشرها .

وحتى لا يفوتها ذلك الأجر ، ولا يفوت غيرها الاستفادة منها ؛ حرصت في هـــــــــذا البحــث المتواضع ، أن يكون عونا ولو بشيء قليل في اكتساب المهارات العلمية والعملية لتكون دوراتك التدريبية ناجحة ومفيدة – بإذن الله ـ سواء كانت مدربة أو متدربة .

وقد جعلت عنوان البحث مؤنثا ، لاهتمامهن بالدورات ، وحاجتهن لتخطي تلك العقبة ، ومع ذلـــــــك فهو صالح – بإذن الله – : للجنسين ، ولغير الدورات الدعوية .ولغير المنتـــديات أيضا في كثير من الأشياء التي تم تناولها ، وإنما خصيته بالمنتديات لكثرة المتابعات والزائرات .

وأسأل المولى أن يتقبله بقبول حسن .. اللهم آمين .

* * * * * * * * *
* * * * * * * *
* * * * * * *

المبحث الأول :

تعريف الدورات التدريبية لغة واصطلاحا .

الدورات التدريبية تتكون من كلمتين مركبتين ، لكل كلمة معنى مستقل بذاته ، كما سيأتي :

أولا : تعريف الدورة لغة

بعد العودة إلى كتب اللغة يتضح أن أصل الدورة مشتق مادة ((دور)) ((دير)) ، والـدَّارَةُ: رَمْلٌ مُسْتَديرٌ، وَهِيَ الدُّورَةُ، والدَّارَةُ ، وَقِيلَ: هِيَ الدُّورَةُ والدَّوَّارَةُ والدَّيِّرَةُ، وَرُبَّمَا قَعَدُوا فيهَا وَشَرِبُوا. والتَّدْوِرَةُ. المجلسُ؛ عَنِ السِّيرَافِيِّ. ومُدَاوَرَةُ الشُّؤُونِ: مُعَالَجَتُهَا. والمُدَاوَرَةُ: الْمُعَالَجَةُ [1] ،

ثانيا : تعريف الدورة اصطلاحا

رغم البحث لم أقف على تعريف اصطلاحي للدورة وحدها ،وإنما مضاف إليها كلمة أخرى، مثل : ((الدورات التدريبية)) ، ((الدورات التأهيلية)) ، ((الدورات العسكرية)) ، وغيرها .

ويبدو السبب أن التعامل معها كاصطلاح تم حديثا – القرن الماضي – ، ثم تحولت إلى ما هو متعارف عليه اليوم ، وصارت تحمل معان عدة .مثل : دورة البرلمان ، الدورة الدموية ، الدورة الصيفية ، وغيرها . وهي من حيث المعنى اللغوي صحيحة .

وبعد الذي تقدم . بالإمكان تعريفها اصطلاحا فيما يخص البحث من خلال فهم المعنى اللغوي : أي أنها :

((مكان يتم فيه مداورة الشؤون التعليمية أو التدريبية لفئة ما)) .

---

١) ((لسان العرب)) (٤/٢٩٧) ، المؤلف : محمد بن مكرم ابن المنظور الأنصاري ، (المتوفى: ٧١١هـ) . و((تهذيب اللغة)) (١٤/١١٠)) ، المؤلف : محمد بن أحمد الهروي، (المتوفى: ٣٧٠هـ) .

ثالثا : تعريف التدريب لغة :

يقال :

((دربَ بِالشَّيْءِ، إِذَا لَزِمَهُ، وَلَصِقَ بِهِ. وَمِنْ هَذَا الْبَابِ تَسْمِيَتُهُمُ الْعَادَةَ وَالتَّجْرِبَةَ دُرْبَةً))[٢] .

وقيل :

((الدُّرْبَةُ عَادَةٌ وَجَرَاءَةٌ عَلَى الْحَرْبِ وَكُلِّ أَمْرٍ وَقَدْ (دَرِبَ) بِالشَّيْءِ بِالْكَسْرِ اعْتَادَهُ وَضَرِيَ بِهِ وَرَجُلٌ (مُدَرَّبٌ) وَ (مُدَرِّبٌ) كَمُجَرَّبٍ وَمُجَرِّبٍ، وَقَدْ دَرَّبَتْهُ الشَّدَائِدُ حَتَّى قَوِيَ وَمَرَنَ عَلَيْهَا))[٣] .

وقيل :

((درب فلَانا بالشَّيْء وَعَلَيهِ وَفِيه عَوَّدَه ومَرَّنه))[٤] .

رابعا : تعريف التدريب اصطلاحا :

((عبارة عن نشاط منظم يركز على الفرد ؛ لتحقيق تغير في معارفه ومهاراته وقدراته لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحاضر أو المستقبلي، في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به المرء، وفي ضوء تطلعاته المستقبلية للوظيفة التي يقوم بها في المجتمع))[٥] .

أو هو :

((مجموعة من البرامج المهتمة بالتعليم وتحسين المهارة الفنية ليؤدي المتدرب إنجازاً أفضل))[٦].

---

٢) ((مقاييس اللغة / مادة : دَرَبَ /٢/٢٧٤)) ، المؤلف : أحمد بن فارس القزويني . (((المتوفى: ٣٩٥هـ) .

٣) ((مختار الصحاح / مادة : دَرَبَ / ١/ ٣))، المؤلف : زين الدين أبو عبد الله الرازي . (المتوفى: ٦٦٦هـ) .

٤) ((المعجم الوسيط /مادة : دَرَبَ /١/٢٧٧)) ، لمجموعة من المؤلفين المعاصرين : (((إبراهيم مصطفى / أحمد الزيات / حامد عبد القادر / محمد النجار)) .

٥) ((حول التربية والتعليم)): ٣٩٨. ذكرته عن الدكتور محمد بن موسى الشريف لعدم توفر المراجع التي ذكرها ، وهي من كتابه : ((التدريب وأهميته في العمل الإسلامي /١/٢٥)) .

٦) ((دليل التنمية البشرية)): /١/٢٥)) . عن المصدر السابق .

أو هو :

((مجموعة النشاطات التي تعلم المدربين وتحفزهم، وتثرى قيمهم، وترتفع بمستويات تفكيرهم، وتحسين مهاراتهم القيادية والأساليب التي يتبعونها)) [٧] .

ثم بعد ذلك قال الدكتور محمد بن موسى الشريف بعد أن نقل تلك التعريفات السابقة :

((فالتدريب – على هذا – باختصار هو ارتقاء دائم، وانتقال من طور إلى طور، وهو مواكبة ومقاربة لما عليه الماهرون والأقوياء في مناهجهم القويمة وطرائقهم المستقيمة ونشاطاتهم الفاعلة)) .

الخلاصة وتحقيق :

إذا نظرنا لتعريفات التدريب اصطلاحا نجد بأنه قد تم ذكر أهداف التدريب ضمن التعريف الاصطلاحي ، لذا نرى وقوع تباين[٨] في التعريفات ، والأصل أن يكون التعريف الاصطلاحي جامعا مانعا بقدر الإمكان ، فالأصل في الأهداف أن تذكر بباب مستقل ، ولا تدخل في التعريف الاصطلاحي.

والذي يظهر بأن ذلك جاء من ترجمة الكتب الغربية إلى العربية ، أو بسبب التأثر بها ، فعادة الكتب الغربية تذكر الأهداف أو بعضها في التعريف . فمثلا نجد في التعريفات الاصطلاحية التي تقدمت في تعريف التدريب اصطلاحا ؛ أن الأهداف ذُكرت ضمن تعريف التدريب : فمثلا :

---

٧) ((المصدر السابق بتصرف يسير)) عن المصدر السابق .

٨) لمزيد من الفائدة ينظر ((مفهوم النصيحة عند المتقدمين وعلاقته بالمفاهيم المشابهة)) للدكتور صالح يوسف وآخر .

التعريف الأول :

((... لتحقيق تغير في معارفه ومهاراته وقدراته لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحاضر أو المستقبلي ..)) .

التعريف الثاني :

((ليؤدي المتدرب إنجازاً أفضل)) .

خامسا : تعريف الدورات التدريبية اصطلاحا .

بالنسبة لتعريف الدورات التدريبية كمصطلح مركب من كلمتين ، فيظهر لي أن الأرجح ما ذهب إليه الدكتور أحمد مختار عبد الحميد بمساعدة فريق عمل وبحاجة إلى بعض الإضافة ليكون جامعا بقدر الإمكان – بإذن الله – : حيث عرفه :

((الدورات التدريبية : فترة دراسية محدودة لتدريب فئة ما[9])) .

وأرى أن يضاف إلى ذلك التعريف :

((لأهداف محمودة[10] ، ومحددة سلفا حسب طبيعة العمل المؤسسي أو نحوه)) .

فصار التعريف كالآتي :

((الدورات التدريبية فترة دراسية محدودة لتدريب فئة ما ؛ لأهداف محمودة[11] ، ومحددة سلفا ، حسب طبيعة العمل المؤسسي أو نحوه)) .

---

٩) ((معجم اللغة العربية المعاصرة ((١/٧٨٤)) ، المؤلف : د/ أحمد مختار عبد الحميد عمر (المتوفى: ١٤٢٤هـ) بمساعدة فريق عمل .

١٠) وخرج من ذلك الأهداف المذمومة كالتدريب على قتل الأبرياء ، والتدريب على الإشاعات كما هما حال المرجفين .

١١) وخرج من ذلك الأهداف المذمومة كالتدريب على قتل الأبرياء والتدريب على الكذب وخصوصا في العمل الدبلوماسي زعموا ، وغيرهما .

التعليم والتدريب :

التعليم أصلها مادة (ع ل م) وبينهما عموم وخصوص ، فكل تدريب تعليم ـــ ولـــيس كـــل تعليم تدريب ، ومن سمات التَّعْليمَ اخْتَصَّ بِما يَكون بِتكْريرٍ وتَكْثيرٍ[12] ، فيقال مثلا : علّمه القراءة ، علَّمه الكتابةَ . ولا يقال : ((درّبه القراءة أو الكتابة)).

ولكن كلمة التعليم تأتي بمعنى التدريب : كقوله تعالى :

((وَمَا عَلَّمْتُمْ مِنَ الْجَوَارِحِ [13])) : وما دربَّتم [14] .

((علَّمه الرِّمايةَ : دربَّه عليها)) [15] .

* * * * * * * * *
* * * * * * * *
* * * * * * *

* * * * * * *
* * * * * * * *
* * * * * * * * *

١٢) ((تاج العروس / مادة ع ل م/ ٣٣/١٢٨)) . المؤلف : محمد بن محمد الملقب بالزبيدي ،(المتوفى: ١٢٠٥هـ) .
١٣) ((سورة المائدة : ٤)) .
١٤) ((معجم اللغة العربية المعاصرة/ مادة : ع ل م / ١٥٤١/٢)) ، المؤلف : د أحمد مختار عبد الحميد عمر (المتوفى: ١٤٢٤هـ) بمساعدة فريق عمل .
١٥) المصدر السابق .

المبحث الثاني :

خطوات الدورات التدريبية في المنتديات

عناصر الدورات تتكون من عدة عناصر أهمها : المدربة ، المتدربة ، مادة الدورة ، أهداف الدورة ، وسائل الإيضاح[١٦] ، و هناك عدة خطوات – وليس المقصود بها الحصر – ينبغي مراعاتها لنجاح أي دورة وهي مرتبطة ومتداخلة مع بعضها بعضا ، وهذا يبين مدى أهمية تلك الخطوات وهي كالآتي :

الخطوة الأولى : الإعداد الجيد

الإعداد الجيد مطلب شرعي مهم ، وقد أمرنا الشرع به ، وكلما كان الإعداد جيدا زادت فرص نجاح الدورة .

ويجدر هنا ذكر عدة نقاط ، أهمها :

١) تحديد مادة الدورة وعنوانها أمر مهم للغاية ، ليسهل بعدها تحديد أهداف الدورة والتخطيط والتنسيق والتنظيم والتنفيذ والمتابعة والتقويم ، وتحليل التقويم .

٢) تحديد أهداف الدورة ، فمن الصعب تصور أن يكون هناك إعداد جيد للدورة دون معرفة وتحديد أهدافها سلفا للمر. وكذلك يصعب عمل تقويم للدورة إن كانت الأهداف غير واضحة للمدربة وغير محددة وغيرها من الأمور التي سيأتي التطرق إليها .

---

١٦) وسائل الإيضاح عادة تكون غيرة متوفرة في المنتديات أو فيها صعوبة ، أو قد لا يحتاج إليها المتدرب . كالدروس الشرعية العلمية التقليدية ،عدى صور مخارج الحروف التي في دورات تجويد القرآن . ونحوها .

٣) بعد تحديد الأهداف تأتي مرحلة التخطيط للدورة . بحيث يكون هذا التخطيط منسجما مع أهداف الدورة . ويراعي الإمكانات المتاحة للمنتدى ، ومستويات المتدربات .

٤) الاجتهاد في تجميع مادة الدورة بحيث لا تكون الدورة عبارة عن موضوعات مكررة كالتي منتشرة على الانترنت ولا تؤصل لعلم نافع يبعث على العمل ، فالدورات يجب أن تؤصل لإتقان علم نافع[١٧] ولو في جزئية معينة . فعلى سبيل المثال إحدى الأخوات في منتديات مسلمة النسائية أقامت دورة :

((دورة الاستخارة غيّرت حياتي)) :

/http://www.muslmah.net/t138207

فلفت إعجابي اجتهادها الواضح في تجميع مادة الدورة ، فمع كثرة الكتب التي تحدثت عن الاستخارة ؛ ولكنك ترى فيها معلومات جديدة ومهمة لاكتساب مهارات نافعة لإتقانها ، وكذلك التصميم الجيد للدورة ، وتحديد نقاط لأسئلة التدريبات تحت كل سؤال ، وغيرها من

[١٧]) أما ما هو مشاهد اليوم في كثير من المنتديات الإسلامية ، فلا يؤصل لإتقان علم نافع ، وإنما في أحسن أحواله يؤدي إلى ثقافة إسلامية ، سرعان ما تعصف الفتن بصاحبها – إلا من رحم ربي – لضعف رسوخ قدمه في العلم النافع . فمثلا ترى كثيرا من المسلمين ، يحتجون بنص معين لقضية ما ، ويجعلون منها الولاء والبراء وغير ذلك ، دون مراعاة للنصوص الأخرى ، التي تقيدها أو التي تخصصها ، ولا حتى مراعاة أو فهم المقصد الشرعي من ذلك النص ، وغيرها ، فينشأ بعد ذلك الخصومات والتصنيفات للمسلمين بدون وجه حق ، ثم رد ورد الرد ، فيدخل الشيطان ولا يخرج ، وتعبث بهم الأهواء . وصارت الفتن ، ووقع التشويش على العامة ..والله المستعان .
ومن يعمل جولة متأنية في كثير من المنتديات الإسلامية ، سيرى حجم الكارثة من أنصاف المتعالمين . رغم طول مدة انتسابهم في هذا المنتدى أو ذاك ، وكثرة مشاركاتهم . لذا لتنصب جهودنا نحو تأصيل العلم النافع الحقيقي وأهمها فقه العبادات القلبية وإصلاح القلب .

الأمور . وإن كان شاب تلك الدورة بعض القصور في بعض الأمور ، ولعل في هـــذا البحـــث المتواضع تتمة لما نقص . فجزاها الله خيرا ، فقد استفدت منها في بعض الأمور في هذا البحث ،. فشكر المعروف نشره ، وكفره كتمانه . وفي الحديث : ((لا يشكر الله من لا يشكر النـــاس)) .[18]

٥) كلما كانت المدربة ملمة إلماما جيدا لمادة الدورة استطاعت أن تقود دفة الدورة بأريحيـــة أكثر ، وتجنب المدربة والمتدربة الكثير من الإحراج الذي قد يطرأ أثناء الدورة ؛ نتيجة للأسئلة والنقاشات التي قد تحدث . فمثـــلا بعـــــــض المتدربين يكون قـــد قـــرأ أو سمـــــــــع أو تلقـــــــــــى دورة سابقة ... ، ثم يسمع من المدرب قولا آخر يناقض ما عنده .

٦) معرفة مدة الدورة وعدد دروسها ، والأفضل أن تكون مدة الدورة مـــا بـــين أســـبوع إلى أسبوعين ، وكذا معرفة : هل الزمان مناسب لعمل دورة في هذا الوقت ؟ حتى لا يحصل تضارب في الأنشطة فأحيانا قد تكون هناك نشاطات أخرى يقوم بها المنتدى مثل التي في مواسم رمضان والحج ، لذا التنسيق من الأمور الضرورية .

[18]) أخرجه البخاري في الأدب المفرد ، وأبو داود . وغيرهما . وصححه الألباني .

الخطوة الثانية : تحديد أهداف الدورة

لا يوجد عمل بدون هدف أو غاية ، وأنبل الأعمال الدعوة إلى الله عن بصيرة ، ويجب أن تكون لها أهداف محددة سلفا ، ولو في الذهن – طبعا في غير الدورات – ، حتى لا يحيد عن الأهــداف التي رسمتها لنفسها ؛ ولتجنب الارتباك عند حدوث طارئ .

ويجدر هنا ذكر عدة نقاط ، أهمها :

١) لابد لأي دورة أن يكون لها هدفا أو مجموعة أهداف تسعى المدربة لتحقيقها من خــلال الدورة ، وأن تكون واضحة ودقيقة ، ويعكس مدى إلمام المدربة لمادة الدورة ويعطيها ثقة بنفسها ، وثقة المتدربات بها .

وينبغي ذكر الأهداف للمتدربات عند بدء تدشين الدورة في باب منهــــــــــاج الدورة – على سبيل المثال لا الحصر – فذلك يساعد المدربة والمتدربة على :

- وضوح الرؤية وبالتالي عدم الخروج عن تلك الأهداف.
- كسب الوقت والجهد.
- عدم تشتيت ذهن المتدربة للاستفادة من الدورة بأكبر قدر ممكن .

٢) تحديد هدف أو مجموعة أهداف لكل درس من دروس الدورة ويكون في بداية الدرس ، ويتم توضيح ذلك للمتدربات في منهاج الدورة .

الخطوة الثالثة : تحديد منهاج الدورة للمتدربات

المنهج هو: الطريق الواضح ، وتحديد منهج الدورة للمتدربات أمر مهم ، ويتم توضيح منهاج الدورة عند بدء تدشين الدورة ، وقد تقدم بعضه ، ولعله من المفيد أن يتم فرده هنا ليكون أيسر للوصول إليه .

ويجدر هنا ذكر عدة نقاط ، أهمها :

١) ذكر الوسيلة والأسلوب الذي ستتبعه في الدورة للمتدربات ، وكلما تنوعت الأساليب كان أفضل ، مثل أسلوب الإثارة والتشويق دون الإخلال بعنوان الدرس ومحتواه .

٢) ذكر مدة الدورة للمتدربات والأفضل ألا تزيد عن أسبوع إلى أسبوعين ، خشية السآمة عند طول الدورة .

٣) تحديد تاريخ بدء الدورة ومكانها ؛ حسب القسم المناسب لها في المنتدى .

٤) الأفضل ألا تزيد دروس الدورة عن خمسة إلى سبعة ، خشية السآمة من طول المتابعة ولكثرة الانشغال . وتحديد أيام الدروس ، وأن يكون لكل درس عنوان يناسب محتواه . وفي حال رأت المدربة أن دروس الدورة كثيرة فبالإمكان تحويلها إلى برنامج ويقسم إلى عدة دورات .

٥) كلما كان عنوان دروس الدورة واضحا للمتدربة سلفا ، ساعدها على التحضير لهـــا ، وهذا يزيد من فرص التفاعل الإيجابى في الدورة وزيادة إثرائها وبالتالي نجـــاح الـــدورة ، وهذا يعود بالنفع أيضا على بقية المتدربات والمتابعات والزائرات .

٦) تحديد طريقة احتساب الحوافز – مادي ومعنوي – للـــدورة ولـــدروس ، وتحســـب للتفاعل الإيجابي – ويقصد بها هنا المشاركات النافعة لا السلبية[١٩] – ، وهذا يزيد مـــن فرص التفاعل الإيجابي في الدورة وزيادة إثرائها .

---

١٩) سيأتي الحديث عن ذلك بنوع من التفصيل في ((الخطوة الرابعة عشرة / تحليل تقويم الدورة / تحليل السؤال السادس)) .

الخطوة الرابعة : معرفة مستويات المتدربات

يقول الدكتور محمد بن موسى الشريف :

((البرامج التدريبية تفترض وجود مستوى محدد من الفهم والوعي، ومـــن ثَمَّ السعي للبناء عليه))[20] .

ويجدر هنا ذكر عدة نقاط ، أهمها :

١) معرفة مستويات المتدربات أمر مهم لأي عملية تحسين أو تطوير ، ويساعد المدربة على الأعداد الجيد للدورة بما يناسب المستويات ، أو ارتقاء بالأعضاء سواء كانت مؤسســة أو منظمة أو منتدى ... .

٢) الأصل في المنتديات صعوبة تحديد مستويات المتدربات وبالتالي يصعب الاســتفادة كمــا ينبغي من الموارد البشرية الموجودة ، ولكن لا بأس بالإشارة إلى أهمية هــذه الخطــوة ولــو باختصار ، ومع ذلك فقد تم تخصيص – خطوة تحليل التقويم – قد تساعد كثيرا في تقــويم مستويات المتدربات للاستفادة منهن في المستقبل لمن أرادت تطوير منتداها والارتقاء بأعضائها.

٣) ولصعوبة تحديد المستويات في المنتديات ؛ عوامل كثيرة منها صعوبة التحقق من بيانــات العضو إن كانت موجودة أصلا .

مثل :

أ) العمر .

ب) المستوى الدراسي .

ت) المهارات والخبرات والاهتمامات .

ث) طبيعة العمل : داعية إلى الله . طالبة ، موظفة ، ربة بيت .

---

٢٠) ((التدريب وأهميته في العمل الإسلامي)) ((٢٧/١)) .

الخطوة الخامسة : الشروع في الدورة

ويكون الشروع فيها ؛ بعد الإعداد الجيد والتنسيق للدورة وغيرها من الأمور التي تقدم ذكرها .

ويجدر هنا ذكر عدة نقاط ، أهمها :

١) وضع ((بانر)) – أي صورة فلاشية تحيل عند الضغط عليه إلى موضوع الدورة – في أعلى الصفحة الرئيسية ، ليكون ظاهرا لكل من يدخل المنتدى ، بحيث يسهل رؤيتها والوصول بيسر في الحاضر المستقبل ، وهو ينفع كإعلان للأعضاء والمتابعين والزوار على السواء ، وخصوصا أن بعض الناس لا يدخل إلا لأقسام معينة في المنتدى ، وبالتالي يفوته معرفة وجود دورة .

٢) فتح موضوع جديد ، ويتم الإعلان فيه عن قيام دورة قادمة تحت عنوان كذا ، لمن ترغب في التسجيل ، وهذا مفيد لتهيئة المتدربات نفسيا وذهنيا وعمليا ، فهي بمثابة المقدمة أو التوطئة في الكتب . ويتم هنا تحديد عنوان الدورة .وبالإمكان تجاوز هذه النقطة من خلال النقطة التالية .

٣) بعد الانتهاء من عملية الإعلان عن الدورة يتم فتح موضوع جديد لبدء الدورة وتحديد عنوانها ، ويتم تثبيته ولو لعدة أشهر ؛ ليسهل الوصول إلى الدورة وإن كان متابعا أو زائرا ، وهنا يتم توضيح أهمية الدورة وفوائدها و منهاج الدورة وغيرها من الأمور التي تم ذكرها في منهاج الدورة أو غيرها .

٤) تضاف روابط الدورة والدروس والتدريبات وصفحات إجابات المتدربات وكـــل مـــا يتعلق بالدورة من الدروس والتدريبات ، والإجابات النموذجيـــة ، وصـــفحات إجابـــات المتدربات . في صلب الموضوع بدء الدورة – أي النقطة ٣– وليس أسفل آخر مشاركة .

بحيث يسهل الوصول بيسر ؛ نظرا لأن الموضوعات الجديدة تعمـــــل إزاحـــة الموضـــوعات الأقدم منها ؛ إلى الصفحات الخلفية ، ومع مرور الزمن تبعد أكثر وأكثر ، ثم قد لا يشعر أحد بوجود دورة أصلا ، وتضيع الجهود .

٥) ينبغي أن تكون الدروس سهلة وواضحة ، وألا لا يحتاج في الغالب فهم واســـتيعاب الدرس أكثر من ((١٥)) دقيقة - والابتعاد عن التفريعات والاختلافات الفقهية الـــتي لا تخدم أهداف الدورة ، ولا بأس بالإشارة إلى تلك الاختلافات إن دعت الحاجـــــة .

الخطوة السادسة : **وضع حوافز تشجيعية للمتدربات** .

ويجدر هنا ذكر عدة نقاط ، أهمها :

١) الحوافز على نوعين : حوافز مادية ، وحوافز معنوية ، فالحوافز المادية تعود لظروف كـــل منتدى . والحوافز المعنوية مقدور عليها : كالأوسمة والشهادات التقديرية أو الـــدرجات أو تقويم العضو بنقاط أو التشجيع الكتابي وغيرها من الأمور المعروفة .

٢) احتساب نقطة أو أكثر للتفاعل الإيجابي – ويقصد به هنا المشاركات النافعة الـــتي تستفيد منها المتدربات والمتابعات وغيرهن وسيأتي مزيد من التفصيل – في الدروس ، ويـــتم تجميعها ثم تضاف فيما بعد إلى إجمالي رصيد المتدربة بعد إنهاء تدريبات الدورة. وإذا كانت معظم مشاركاتها نافعة ممكن تعطى شهادة تقديرية مثل : ((وسام التفاعل الإيجابي في دورة كذا)) أو ((شهادة تقديرية للمشاركات النافعة في دورة كذا)) ونحو ذلك .وهو يفيد أيضا للتقليل من ظاهرة كثرة المشاركات غير النافعة .

٣) احتساب نقطة أو عدة نقاط لكل متدربة تجيب على سؤال تدريبات كل درس ، ويـــتم تجميعها ثم تضاف فيما بعد إلى إجمالي رصيد المتدربة بعد إنهاء تدريبات الدورة .

الخطوة السابعة : الإجابة على أسئلة المتدربات .

أثناء الشروع في دروس الدورة ، عادة ما يتبادر إلى ذهن المتدربات استفسارات وإشكالات ونحوهما ، و هذه ظاهرة صحية ينبغي تشجيعها .

ويجدر هنا ذكر عدة نقاط ، أهمها :

١) الأسئلة والملاحظات من المتدربات تعكس مدى تفاعلهم واستيعاهن ، وتزيد من حيوية الدورة ومتابعتها .

٢) متابعة المدربة لكل الأسئلة والملاحظات . وهذا يعكس مدى اهتمامها .

٣) إجابة المدربة على أسئلة المتدربات تبـــــــيّن مدى إلمام المدربة لمادة الدورة .

٤) تزيد من إثراء الدروس أو الدورة بشكل عام ، وتعم الفائدة .

٥) على المدربة الإجابة على كل استفسار بصدر رحب . لتشجيع بقية المتدربين ، يقول سبحانه : ((وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ[٢١])) .

٢١) ((آل عمران : ١٥٩)) .

الخطوة الثامنة : تخصيص وقت لاستفسارات المتدربات .

بعد الانتهاء من دروس الدورة ، وقبل وضع تدريبات نهاية الدورة ، يستحسن تخصيص يوم للنقاشات والملاحظات والاستفسارات العامة للمتدربات .

ويجدر هنا ذكر عدة نقاط ، أهمها :

١) أن تقدم المدربة بعض الإرشادات التي تراها مناسبة ، لمساعدتهن على التهيئة النفسية والذهنية للإجابة على التدريبات دون الشعور بالضغط أو الحرج من الدرجات القليلة التي قد يتحصل عليها بعض المتدربات أو غيرها من الأمور .

٢) من ضمن إرشاد المدربة للمتدربات : توضح أن لكل صيغة سؤال إجابة معينة ، وأن تكون الإجابة على قدر السؤال . فمثلا إذا كان صيغة السؤال فيها : ((هل))
فتكون الإجابة بـ ((نعم)) أو ((لا)) .
وعندما يكون السؤال ((أذكري)) : تكون مختصرة وعلى هيئة نقاط .

الخطوة التاسعة : وضع تدريبات

التدريبات من الأهمية بمكان ويجب أن تكون مستوحاة من عناصر الدورة – وقد تقدم ذكرها – حتى تؤتي أُكُلَهَا ضِعْفَيْنِ بإذن الله . وفي وضع التدريبات في الدورات ، **عدة فوائد** مهمة ، أهمها :

١) لمعرفة مستويات المتدربات ، ومعرفة مدى فهم واستيعاب المتدربات للدورة .

٢) الاستفادة من المتدربات في المستقبل كمورد بشري ، يستفيد منهن المنتدى .

١) تساعد المدربة على تحليل مكامن القوة والضعف والقصور ،والاستفادة منها في الدورات القادمة.

ويجدر هنا ذكر عدة نقاط .. أهمها .

١) من الأفضل وضع تدريبات مع كل درس على أن تكون مرتبطة به ، وتصب في النهاية لخدمة الأهداف العامة للدورة ، وألا تخرج تدريبات الدروس أو تدريبات نهاية الدورة عن الأهداف التي رسمت من أجلها . على أن تكون الأسئلة غير مباشرة ، والأفضل أن تكون الإجابة غير موجودة في الدرس لغرس **ثقافة البحث وإتقانه** ، ويسمح البحث في الدروس أو محركات البحث ، بعكس التدريبات النهائية . وسوف يأتي التفصيل فيها.

وفي غرس ثقافة البحث عدة فوائدة .

أ) تعوّد المتدربات على البحث وإتقانه ، ولا باس من الاستفادة من المدربة أو غيرها لتعلّم الوصول إلى ما تبحث عنه .

ب) الاستفادة مما قد تجده من معلومات أو غيرها أثناء البحث .

ت) إحياء روح التنافس وزيادة حيوية الدورة وتميّزها عن غيرها من الدورات .

ج) زيادة التفاعل الإيجابي ، والتقليل من المشاركات غير النافعة في الدورات ، وبالتالي يؤثر إيجابا لكتابة مشاركات نافعة في الموضوعات الموجودة في أقسام المنتدى .

ح) الثقة بالنفس في قدرتها على البحث والوصول إلى ما تبحث عنه .

٢) وضع تدريبات في نهاية الدورة .

٣) أن تكون الأسئلة دقيقة وواضحة لا تحتمل إلا معنى واحدا .

٤) تفتح المدربة موضوعا جديدا – صفحة جديدة – خاص بالتدريبات بعد الانتهاء من دروس الدورة ، مثل ((تدريبات دورة كذا وكذا)) ، وتطلب من كل متدربة أن تفتح موضوعا خاصا بالإجابة على التدريبات،مثل: ((صفحة المتدربة فلانة للإجابة على أسئلة تدريبات دورة كذا وكذا)) .

٥) أن تكون التدريبات مبنية على الفهم والاستيعاب وليس الحفظ .

٦) أن تكون نقاط التدريبات تختلف حسب طبيعة السؤال وأهميته ، فمثلا الأسئلة التي تعتمد أجوبة على (نعم) أو (لا) ، تكون أقل من غيرها .

٧) أن تكون نقاط كل سؤال موضحة أمام كل سؤال .

٨) الأفضل أن لا تزيد الأسئلة عن عشرة .

٩) الأفضل أخفاء دروس الدورة ، وصفحات إجابة المتدربات اللاتي أجبن على التدريبات في أي قسم خاص أثناء مدة الإجابات ، حتى لا تضعف النفس في البحث عن الإجابات من خلال الدروس أو الاستفادة من إجابات ممن سبقتها من المتدربات ... وتذكيرهن بالله بعدم استعمال محركات البحث للإجابة على التدريبات .. فالغاية هي معرفة الاستفادة ، ومعرفة كل متدربة لمدى استفادتها من الدورة ، وليس الحصول على الدرجات .

وهنا ينبغي التذكير بقوله تعالى :

((لاَ تَحْسَبَنَّ الَّذِينَ يَفْرَحُونَ بِمَا أَتَوْا وَيُحِبُّونَ أَنْ يُحْمَدُوا بِمَا لَمْ يَفْعَلُوا فَلاَ تَحْسَبَنَّهُمْ بِمَفَازَةٍ مِنَ الْعَذَابِ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ))[٢٢] .

الخطوة العاشرة : الأجوبة النموذجية لأسئلة الدورة

بعد الانتهاء من مدة التدريبات النهائية للدورة التدريبية ، يجدر بالمدربة ، فتح موضوع مثل : ((الأجوبة النموذجية لتدريبات دورة كذا وكذا)) ، وتذكر السؤال والجواب النمـــوذجي ليسهل على المتدربات والمتابعات والزائرات .

وفي ذلك عدة فوائد :

١) الاستفادة من الدورة والأخطاء . سواء للمتدربات أو المتابعات أو الزائرات .
٢) ترسيخ للمعلومات . سواء للمتدربات أو المتابعات .
٣) يساعد المدربة على كسب الكثير من الوقت والجهد بسبب المراجعات التي قد تحصل من المتدربات .

الخطوة الحادية عشر : توزيع الأوسمة والشهادات التقديرية

هذه الخطوة مهمة وهي شائعة في المنتديات ، وقد يكون من المفيد ذكر بعض فوائدها :

١) تعكس مدى اهتمام إدارة المنتدى للدورات ، وللجهود التي بُذلت. ويعكـــس مـــدى اهتمامها لما هي مسترعاة عليه أمام الله .
٢) يساعد على زيادة الإقبال على الدورات .
٣) يساعد من رفع من معنويات المتدربات وكثير من الأعضاء .

---

[٢٢]) ((سورة آل عمران : ١٨٨)) .

٤) قد يساعد المتابعات والزائرات في الانخراط في الدورات .

٥) يساعد بقية المنتديات بترسيخ نظام الحوافز ، وبترسيخ إقامة الدورات العلمية .

وكذا يجدر هنا ذكر عدة نقاط .. أهمها .

١) أن يتم توزيع الأوسمة ونحوها في **حفل تكريمي** ، وتقيمه مديرة المنتدى أو نائبتها .لما تقدم بيانه في الخطوة السابقة .

٢) ثم تضاف تلك الأوسمة ونحوها ؛ تحت اسم العضو الفائزة ، كما متعارف عليه .

الخطوة الثانية عشر : تقويم الدورة التدريبية

١) تقويم الدورات من الخطوات المهمة ، ويستفيد منها المنتدى والمتدربة والمدربة والزائرة والمتابعة ، وهناك عدة طرق ومعاير للتقويم تختلف حسب طبيعة الدورة والمؤسسة ، **والغاية** منها :

- معرفة مدى تحقيق الدورة التدريبية لأهدافها المحددة.
- تحسين الأداء والارتقاء بالأعضاء ومعرفة جوانب القوة والضعف ، وغيرها .

٢) عادة ما تستخدم طريقة توزيع الاستمارات للتقويم وتكون فيها أسئلة محددة تساعد على التقويم ، وبما أن ذلك يصعب في المنتديات ، فلا بأس بفتح موضوع خاص بعد إنهاء الدورة ((فما لا يدرك جله فلا يترك كله)) ، أو وضع بريد خاص وترسل إليه الإجابات حفاظا على الخصوصية ولتجنب الإحراج والمجاملات التي لا تخدم العمل الدعوي. والثاني أراه هو الأفضل ، وخصوصا إذا تم فتح باب تقويم الدورة لكل من يريد الإسهام ، والاستفادة من آراء المتخصصين أو المتخصصات .

٣) بعد وصول الإجابات ممكن تفتح لها صفحة بموضوع جديد مثل :
((تقويم المتدربات وغيرهن لدورة كذا)) .

وهذه مجموعة من الأسئلة ممكن تفيد في عملية التقويم. وهي للمثال وليس الحصر .

الأسئلة :

١) هل حققت الدورة أهدافها ؟ وضّحي ذلك بثلاثة أمثلة .

٢) هل كانت محتويات الدروس متفقة مع أهداف الدورة ؟ وضّـــــحي ذلك بثلاثة أمثلة .

٣) ما أهم الأشياء التي استفدتيها من الدورة ؟ وضّـــــحي ذلك بأربعة أمثلة .

٤) هل كانت المدربة عند مستوى الدورة ؟ وضّـــــحي ذلك بذكر مثالين .

٥) هل كانت إجابات معظم المتدربات عند مستوى دروس الدورة وأهدافها ؟ وضّـــــحي ذلك بثلاثة أمثلة . دون ذكر أسماء .

٦) هل كنّ المتدربات عند مستوى التفاعل الإيجابي– أي المشاركات الإيجابية ؟ وضّـــــحي ذلك بذكر مثالين .

٧) هل كانت هناك معوقات – لا تتعلق بانشغالك عما هو خارج الدورة – في الـــدورة أو التدريبات ؟ وضّـــــحي ذلك بذكر مثال واحد أو أكثر .

٨) أذكري ثلاثة مقترحات ترينها مهمة لتحسين الدورات في المستقبل ؟

٩) هل قدمتِ ولو مقترحا واحدا أثناء الدورة ؟ ولماذا ؟

الخطوة الثالثة عشر : تحليل تقويم الدورة

كما هو معلوم لكل حقيقة علامات تدل عليها أو قرائن تؤيدها . وبما أن درجات التـــدريبات لا تعطي مقياسا دقيقا لمدى فهم وحسن استيعاب المتدربات للـــدورة ؛ ولصـــعوبة معرفـــة

مستويات المتدربات ، فإن تحليل تقويم الدورة يعضد الأمرين [23] . من خلال معرفة أوجه الاتفاق والاختلاف والتناقض بين الإجابات على أسئلة تقويم الدورة التي تقدم ذكرها . وتعكس مدى استيعاب المتدربات للدورة ، ومعرفة مستويات المتدربات .

فمثلا :

١) تحليل السؤال الأول :

((هل حققت الدورة أهدافها ؟ وضحي ذلك بذكر ثلاثة أمثلة)) .

إذا كانت الإجابة بـــــــــــ ((نعم)) أو ((لا)) ، ولم يتم ذكر أمثلة ، أو تم ذكرها ولكن كانت غير صحيحة فهذا يعكس مستوى المتدربة ومدى استيعابها للدورة.وقد يعكس مدى اختلافها وتناقضها عند تحلي بقية أجوبتها .

٢)تحليل السؤال الثاني :

((هـــــــــــــــــل كانت محتويات الدروس متفقه مـــــــــــــــع أهداف الدورة ؟ وضحي بذكر ثلاثة أمثلة)) .

إذا كانت الإجابة على السؤال الأول بـــــــــــــ ((نعم)) وذكرت الأمثلة ، ثم أجابت على السؤال الثاني بـــــــــــ ((نعم)) أو ((لا)) ولكن كانت الأمثلة لا تتماشى مع الإجابة على السؤال الأول بـــــــــــــ ((نعم)) ، فهذا من التناقض ؛ لأنه يصعب تصور أن تكون أهداف الدورة حققت أهدافها ، بينما أهداف الدروس كانت غير متفقة مع الأهداف العامة للدورة ، فهناك ترابط عضوي وتلازمي بين الأهداف العامة للدورة وأهداف الدروس ، فأهداف الدروس تتفرع من أهداف الدورة وتصب في النهاية في خدمة الأهداف العامة الدورة .

---

٢٣) أي مدى فهم وحسن استيعاب المتدربات الدورة ، معرفة مستويات المتدربات.

أما إذا كانت الأمثلة التي ذكرتها المتدربة في السؤال الثاني صحيحة ، فالخطأ قد حصل من المدربة .

٣) تحليل السؤال الثالث:

((ما أهم الأشياء التي استفدتِ منها في الدورة ؟ أذكري أربعة أمثلة)) .

إذا ذكرت المتدربة ما استفادته ، ولم يك معظمها يصب في أهداف الدورة ، فالخطأ هنا قد يكون من المدربة أو المتدربة أو مشتركا ؛ لأن الغاية المنشودة من الدورة تحقيق أهدافها .

فقد تكون المدربة لم تحدد جميع أهداف الدورة أو كانت الأهداف غير دقيقة أو غير صحيحة ولو في بعضها فسبب ذلك تشويشا للمتدربة .

أما خطأ المتدربة ؛ فيكون إذا أجابت على السؤال بأمثلة لا تمت بصلة إلى أهداف الدورة بينما المدربة كانت قد استوفت جميع أهداف الدورة وكانت دقيقة وصحيحة .

٤) تحليل السؤال الرابع :

((هل كانت المدربة عند مستوى الدورة ؟ وضحي ذلك بذكر مثالين)) .

إذا كانت الإجابة والأمثلة لا تتفق مع السؤال الأول والثاني والثالث ، فهذا قصور وتناقض واضح من المتدربة .لأن الدورات كما تقدم تبنى على تحقيق أهدافها .

٥) تحليل السؤال الخامس :

((هل كانت إجابات معظم المتدربات عند مستوى دروس الدورة وأهدافها ؟ وضّحي ذلك بثلاثة أمثلة)) .

إذا كانت الأمثلة صحيحة توافق واقع الحال يدل على نجاح الدورة ولو من ناحية نظرية ، وأما إذا كانت الأمثلة غير صحيحة ؛ فهذا يدل على فشل الدورة وأنهن لم يستوعبن الدورة ، لأن نجاح الدورة مبني على استيعاب أهداف الدورة ، واستيعاب دروسها . وبالتالي الحصول على درجات طيبة .

٦) تحليل السؤال السادس :

((هل كنّ المتدربات عند مستوى التفاعل الإيجابي في الدورة ؟ وضحي ذلك بذكر مثالين)) .

التفاعل الإيجابي :

ويقصد به المشاركات: كالاستفسار ، أو ملاحظة ، أو مداخلة ، أو فكرة تؤصل لمعنى أو مبنى ، أو توضيح لغموض ، أو شرح لكلام مختصر ، أو اختصار لكلام طويل ، كالخلاصة ، أو تتمة ، أو مقترح ، أو توضيح لمصطلح غير مفهوم . وغيرها .

أما التفاعل السلبي :

ويقصد بها المشاركات غير النافعة ، كالتي لا تخرج عن الشكر والثناء والإعجاب بالدرس أو الكاتبة ، فيزيد من عدد صفحات الدرس دون جدوى بشكل خاص ، أو الموضوعات الأخرى التي في بقية أقسام المنتدى عموما .

ثم يصعب على المتابع الوصول إلى التفاعلات الإيجابية بيسر ، والملفت أن كثيرا من المنتديات فيها **خاصية** الإعجاب والشكر ، ومع ذلك فهناك من يكثر من المشاركات السلبية ، فتلك الخاصية تؤدي نفس الغرض دون أعراض جانبية ، ويظهر أن السبب معروف كما بينت إحدى النائبات لأحد المنتديات :

((هناك فئة يفتخرن بعدد المشاركات ،، أو ربما يطمحون إلى الامتيازات التي تمنحها المواقع عند الوصول إلى عدد معين من المشاركات)) .

وذلك عندما تم تناول هذه الظاهرة[٢٤] قبل سنتين تقريبا في مقالــة في بعــض المنتــديات ، فــلا حــــــــــــــاجة للإطــــــــــــالة ، حيث بالإمكان الرجوع إليها وإلى تعليقات الأعضــاء وهي بعنوان :

((معا لمناقشة كثرة المشاركات غير النافعة وتنمية مهارات أصحابها))

. ومتاحان على الرابطين :

http://forum.ashefaa.com/showthread.php?t=154600

== = =

http://www.nafsany.cc/vb/showthread.php?t=91643

٧) تحليل السؤال السابع :

((هل كانت هناك معوقات – لا تتعلق بانشغالك ، بل بالدورة نفسها – في الــدورة أو التدريبات ؟ وضحي ذلك بذكر مثال واحد أو أكثر)) .

ذكر المعوقات التي تقابل المتدربات من الأمور المهمة التي ينبغي على الإدارة والمدربة الاعتناء بهــا ومعالجتها ، وفقا للإمكانات المتاحة لكل منتدى ، أو بيان عدم قدرتها لمعالجاتها نظرا لظروفهــا . وهي تعكس مدى مستوى المتدربة وحسن متابعتها ودقة ملاحظتها . إذا كــان ذلــك المعــوق صحيحا .

---

[٢٤]) وبإذن الله سيتم تناول هذه الظاهرة وغيرها بشكل أوفى ، في ((معا لتدارك الظواهر السلبية في المنتديات الإسلامية)) .

وسواء كان المثال صحيحا أو غير صحيح ، فسوف يظهر توافقه أو تناقضه مع إجاباهتا على الأسئلة السابقة . ومثل هذه الأمور تفيد عند وضع الخطط الإستراتيجية لتطوير وتحسين أداء المنتدى والرقي بأعضائه .أو أي عمل مؤسسي ... .

٨)تحليل السؤال الثامن :

((أذكري ثلاثة مقترحات ترينها مهمة لتحسين الدورات في المستقبل ؟))

المقترحات من شأنها تطوير وتحسين الدورات وتحسين المدربات وزيادة خبراهتن ، وهي أيضا تعكس مدى مستوى المتدربة وحسن متابعتها ودقة ملاحظتها ... .

وسواء كانت المقترحات موضوعية أو موضوعية ، فسوف يظهر توافقها أو تناقضها مع إجاباهتا على الأسئلة السابقة .. ومثل هذه الأمور تفيد أيضا عند وضع الخطط الإستراتيجية لتطوير وتحسين أداء المنتدى والرقي بأعضائها .

٩)تحليل السؤال التاسع :

((هل قـــــــدّمتِ ولو مقترحا واحد في الدورة أو دروسها ؟ ولماذا ؟

معرفة سبب تقديم المقترحات من عدمها ، يساعد في معرفة اهتمامات المتدربات ، وأوجه القصور لتلافيها ووضع الحلول وغيرها من الأمور المفيدة . فالتفاعل الإيجابي بين الأعضاء والإدارة لا غنى عنه لتطوير وتحسين أداء المنتديات والارتقاء بالأعضاء .

تنويـــه :

لكي يكون التحليل التقويمي للدورة دقيقا ، فيجب أن تكون أسئلة التقويم مبنية على عناصر الدورات ، وخصوصا أهداف الدورة .

❋ ❋ ❋ ❋ ❋ ❋ ❋ ❋ ❋

المبحث الثالث :

نصائح و إرشادات للمنتديات والمدربات والمتدربات

أولا : للمنتديات

صارت المنتديات حاضنة لكثير من الشباب والشابات وغيرهما . وهذا يلقي على عاتقها الكثـير من المسؤوليات ، وهي مسترعاة وسيسأل الله القائمين عليها فيما استرعاهم فيـه . ونظـرا لأن المؤمن مرآة المؤمن والدين النصيحة .. يجدر هنا ذكر بعض النقاط .التي تتعلق بالدورات .

١) الإكثار من الدورات العلمية الشرعية وتشجيعها وتذليل الصعوبات أمامها .

٢) المساعدة في تنظيم للدورة بشكل جيد ، ومساعدة المدربة في ذلك .

٣) التنسيق للدورة بشكل جيد مثل إشعار الأعضاء من خلال البريد الالكتـروني ، بقيـام دورة علمية في كذا وكذا ، في يوم كذا وكذا .

٤) وضع الإعلانات والتصاميم والفواصل وغيرها من الأمور المعروفة في المنتديات. .

٥) سن قوانين للحد من المشاركات غير النافعة وتشجيع أصحاب المشاركات النافعة .

ثانيا : للمدربات .

١) حسن اختيار مادة الدورة ، مثل أن تكون مادة الدورة في الأمور الأهم ، والتي يجهلهـا كثير من المسلمين وتحتاج إلى إتقان ومعرفة دقائقها . وخصوصا تلك التي تعـالج العبـادات القلبية وإصلاح القلب . مثل :

((الإخلاص كيف تتقنه لتجدد إيمانك ؟)) ، التوكل الرضا ، وآفات القلوب ، حيث لا يمكن إصلاح الجماعات والمجتمعات قبل إصلاح الفرد أولا ، ولا يمكن إصلاح النفس إصلاحا حقيقيا قبل إصلاح القلب .. وفي الحديث :

((وَإِنَّ فِي الجَسَدِ مُضْغَةً: إِذَا صَلَحَتْ صَلَحَ الجَسَدُ كُلُّهُ، وَإِذَا فَسَدَتْ فَسَدَ الجَسَدُ كُلُّهُ، أَلاَ وَهِيَ القَلْبُ)) [٢٥] .

٢) التحلي بالصبر وسعة الصدر وخصوصا أن أفهام وطباع المتدربات تتفاوت .

٣) ألا تتصيد أخطاء المتدربات بردود لا تليق بها .

٤) حث المتدربات على المشاركات النافعة وتجنب المشاركات غير النافعة في الدورة .ووضع حوافز وتقويم لأصحاب للمشاركات النافعة . وفي ذلك تشجيع للبقية . وقد تم الحديث عن ذلك في أكثر من موضع .

٥) لين الجانب للمتدربات والتواضع لهن ، بشرط ألا يكون التواضع أكثر مما ينبغي ، وقد قال بعض السلف رضوان الله عليهم:

((من تواضع أكثر مما ينبغي ، فقد أحب أن يمدح أكثر مما ينبغي)).

فخير الأمور أواسطها .

٦) تجنب الغرور ، فالغرور شرور .

ثالثا : للمتدربات

١) المقارنة بين أهداف الدورة وبين وأهداف الدروس ومحتواها ، ومدى توافقها أو عدم توافقها . وسؤال المدربة عندما تظن بأن هدفا ما في الدورة لا يتوافق مع أهداف الدرس ،

---

٢٥) أخرجه البخاري وغيره .

أو عدم توافق أهداف درس ما ، أو عنوانه مع محتوى الدرس ، وهذا من شأنه تقوية ملكة الملاحظة والتركيز ، ويساعد فيما على بدء تكوين الملكة الفقهية.و غيرها من الملكات .

٢) تجنب المشاركات غير النافعة .ولتركز على ما يزيد الدورة إثراء وحيوية لتعم الفائدة .

٣) تدبر الأسئلة وقراءتها أكثر من مرة ،ففهم السؤال نصف الإجابة، وعدم الاستعجال في الإجابة .

٤) احترام وتوقير المدربة وكل الزميلات .

٥) عدم الخجل من طرح الاستفسارات والمقترحات وطلب توضيح الغموض إن وجد . وغيرها من الأمور التي تقدم ذكرها في ثنايا البحث .

٦) الاعتناء بفهم الدروس وليس حفظها .

٧) العبرة ليس بالدرجات والأوسمة،بل حجم ما استفادته من الدورة من معلومات ومهارات جديدة .

وفي الختام نسأل الله التوفيق والسداد والإخلاص في العمل .

هذا ما يسر الله إذ استخرته والخير ما يسره الله .

والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات :

سند بن علي بن أحمد البيضاني

((**محب الاستخارة**))

توقيع محب الاستخارة

((اللهم هذه غاية قدرتي فأرني قدرتك واجعل أفئدة المسلمين تهوي إليها وأرني ثوابها في الدنيا والآخرة .. اللهم آمين، اللهم آمين، اللهم آمين)) .